

НУ-У Библиотека “Гоце Делчев”-Штип

промоција на книгата

***УЛОГАТА НА СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ ВО
КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА
(1990 – 2012)***

од Доцент д-р Андон Мајхошев

**Промотори: Проф. Д-р. Лидија Христова и Проф.
Д-р Љубица Чонева**

4.06.2013

МОТИВ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

- **Раѓање на идејата:** Студискиот престој во САД и посетата на BOEING, Microsoft, Starbucs во 2001
- **Мотив на истражувањето:** подобрување на социјалниот дијалог во РМ преку разрешување на актуелните проблеми кои во моментот се пречка за поинтензивни и подинамични Колективни преговори на сите нивоа
- **Дополнителна провокација се:** негативните Извештаите на Европската Комисија за напредокот на бипартитниот и трипартитниот социјален дијалог во РМ (2006-2009)

ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

- Основно истражувачко прашање е:

“Од што зависи преговарачката позиција/улога на основните актери во процесот на колективното преговарање (синдикатот, владата и работодавачите) сфатена како можност за влијание? Односно од што зависи моќта на одделниот актер да ги наметне своите интереси”?

Предмет/фокус на истражувањето:

1. Анализа на општествената моќ на социјалните партнери во КП
2. Кои фактори ја детерминираат моќта на актерите (внатрешни и надворешни)
3. Дали моќта на актерите била иста или со текот на времето се менувала;
4. Како ќе ја препознаеме моќта на актерите во КП, пред се на Синдикатот?
5. Влијанието на надворешното опкружување врз моќта на актерите во КП од аспект на: правна рамка, идеологија на власта (левица-десница), политиките на меѓународните фин. институции (ММФ и Светска Банка) и пазарот на трудот.
6. Фактори на слабеење на моќта на синдикатот.

МОДЕЛ НА АНАЛИЗА

- Модел на индустриски односи на *John T. Dunlop* (Проф. на Харвардскиот универзитет)
- *Работните правила (КД) и нивната содржина зависат од внатрешни и надворешни фактори.*
- **Внатрешни фактори:** моќта на актерите;
- **Надворешни фактори:**
 1. Идеологијата на актерите (левица-десница)
 2. опкружувањето
 3. технологијата
 4. пазарот (пазарот на трудот)

МОДЕЛ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

- **Внатрешни фактори:** Организационо-технички капацитети на синдикатот следен преку:
 - 1. број на членови
 - 2. финансиите
 - 3. единството/политичките влијанија
 - 4. лидерството/кадровата политика
 - 5. способноста за мобилизација/солидарноста

Надворешни фактори:

1. правната рамка
2. идеологијата на власта
3. политиките на меѓународните финансиски институции (ММФ и СБ)
4. пазарот на трудот

ХИПОТЕТСКА РАМКА

Општа хипотеза:

Во истражувањето се поаѓа од општа претпоставка дека КП е комплексен феномен кој што е условен од внатрешни и надворешни фактори на влијание.

Внатрешни фактори кои влијаат на улогата/моќта на социјалните партнери во колективното преговарање се:

-Организациониот капацитет на актерите следен преку: број на членови, финансиите, единството/политичките влијанија, кадровата политика и способноста за мобилизација/солидарноста.

Надворешни фактори (надворешно опкружување-општествено, економскиот, политичкиот контекст во државата) како што се: правната рамка, идеолошкиот профил на власта, политиките на ММФ и Светска Банка и пазарот на трудот.

ПОЕДИНЕЧНИ ХИПОТЕЗИ

А. Внатрешни фактори

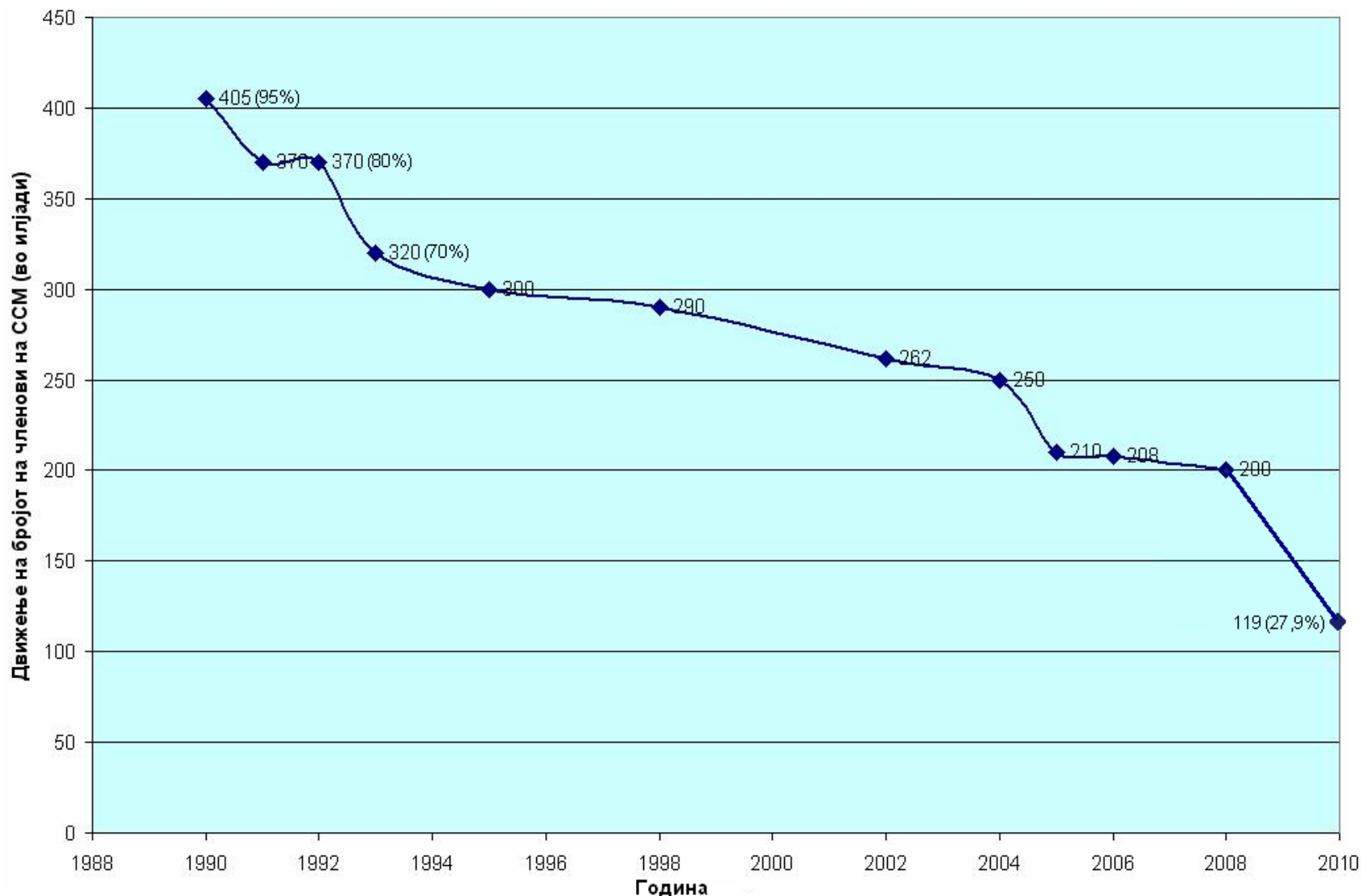
1. Моќта на колективните актери зависи од бројот на членовите;
2. Моќта на колективните актери зависи од финансиите;
3. Моќта на колективните актери зависи од политичките влијанија, особено на синдикатот;
4. Моќта на колективните актери зависи од кадровата политика;
5. Моќта на колективните актери зависи од можноста за мобилизација/солидарноста.

ПОЕДИНЕЧНИ ХИПОТЕЗИ

Б. Надворешни фактори

1. Моќта на колективните актери зависи од правната рамка;
2. Моќта на колективните актери зависи од идеолошката профилираност на власта (партиите на власт);
3. Моќта на колективните актери зависи од политиките на Меѓународните финансиски институции (ММФ и Светска Банка) и
4. Моќта на колективните актери зависи од пазарот на трудот (понудата и побарувачката на работна сила).

Хипотеза бр.1 Моќта на колективните актери (синдикатот) зависи од бројот на членови



Степен на синдикализација (синдикална густина-компаративна анализа)

- САД (12% во 2006);
- Шпанија (16% во 2006);
- Грција (20% во 2004);
- Германија (23% во 2004);
- Литванија (14% во 2006);
- Португалија (17% во 2006);
- Франција (10% во 2004);
- Холандија (22% во 2003);
- Италија (23% во 2003);
- **Македонија (27.95% во 2012);**
- Шведска (80% во 2003);
- Норвешка (60% во 2003);
- Финска (74% во 2003);
- Данска (70% во 2004);
- Исланд (85% во 2004)

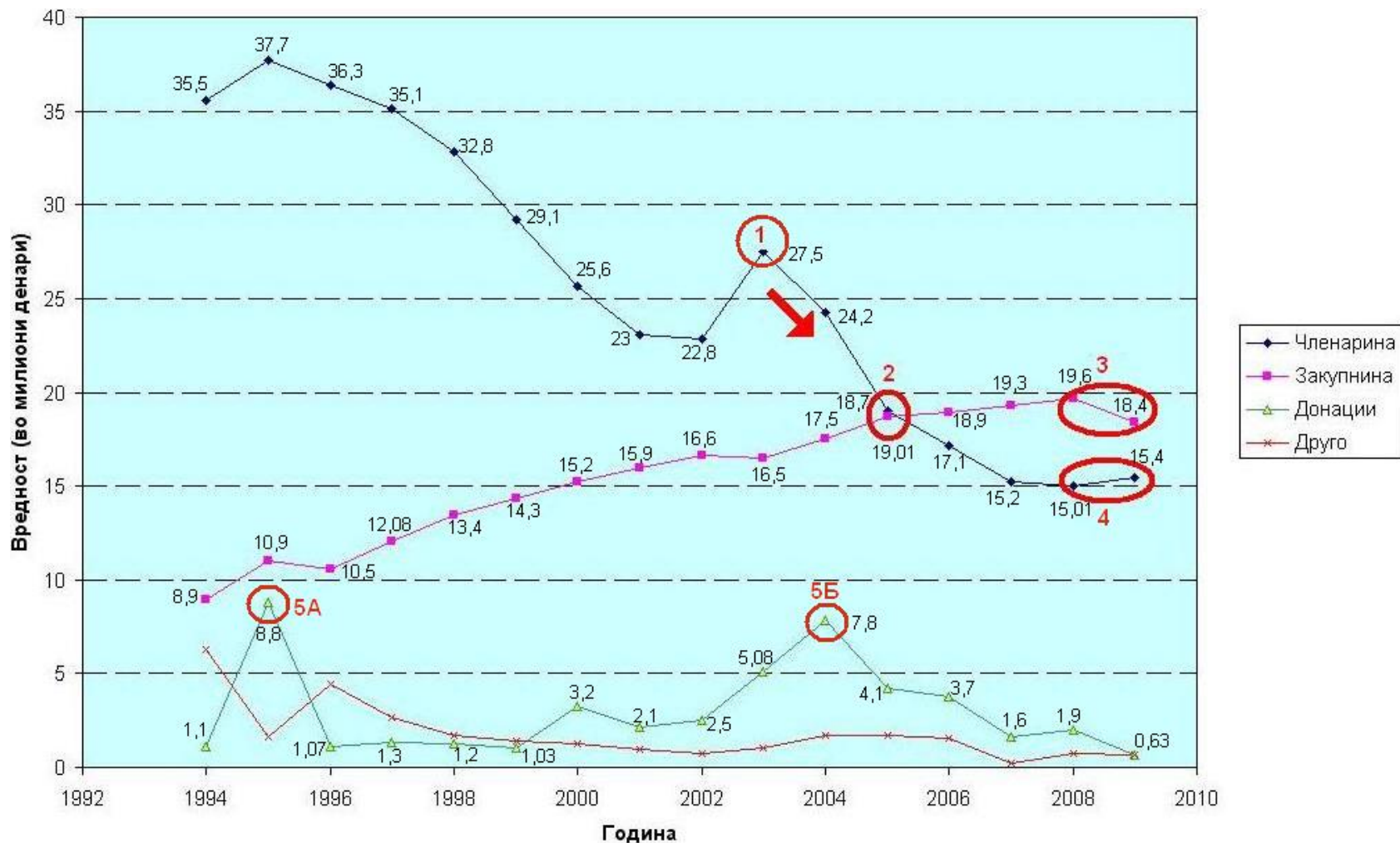
Степен на синдикализација во поранешните ЈУ републики

- Македонија (27.95% во 2010)
- Хрватска (35% во 2006)
- Србија (33% во 2007)
- Словенија (44% во 2004)
- БиХ (30% во 2007)
- Ц. Гора (35% во 2007)
- Албанија (23% во 2007)
-

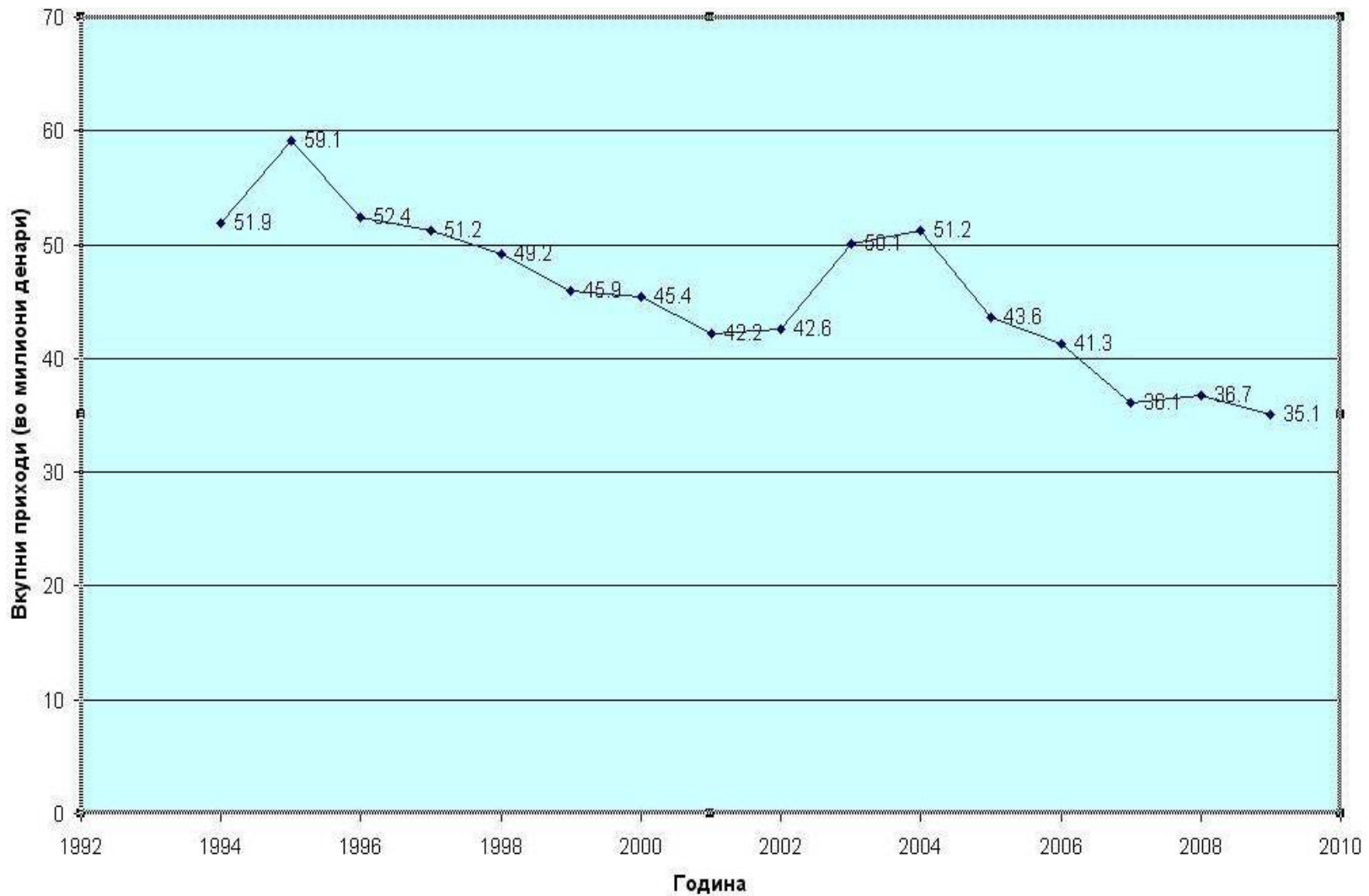
Степен на покриеност на вработените со КД во ЕУ

- ЕУ-6 (1960-71) -74,7%
- ЕУ-9 (1972-84) – 74,5%
- ЕУ-12 (1985-94)- 74%
- ЕУ-15 (1995-03)- 75,9%
- ЕУ-27 (2004-06) – 62.5%
- **РМ (70% во 1998, а 35% во 2012)**

Хипотеза бр. 2. Моќта на колективните актери (синдикатот) зависи од финансиите



Графички приказ на движењето на вкупните приходи (кумулативно) 1994 -2009



Хипотеза бр.3. Моќта на колективните актери, особено на Синдикатот зависи од политичките влијанија врз актерите

- 1994 мнозинскиот Синдикат го поддржа кандидатот на левицата за Претседател на РМ;
- 1998 на Парламентарните избори за кандидат за пратеник на листата на левицата беше Претседателот на Гранковиот синдикатот (СМЕРМ);
- 2002 на Парламентарните избори, мнозинскиот Синдикат (ССМ) ја поддржа Програмата на Коалицијата за Македонија заедно предводена од левицата (СДСМ) – **СОЦИЈАЛЕН ДОГОВОР**
- 2002-2006 Претседателот на Синдикатот за сообраќај и врски (ССМ) извршуваше висока раководна функција во ЈП-МЖ
- ПОТРЕБНИ СЕ РЕФОРМИ

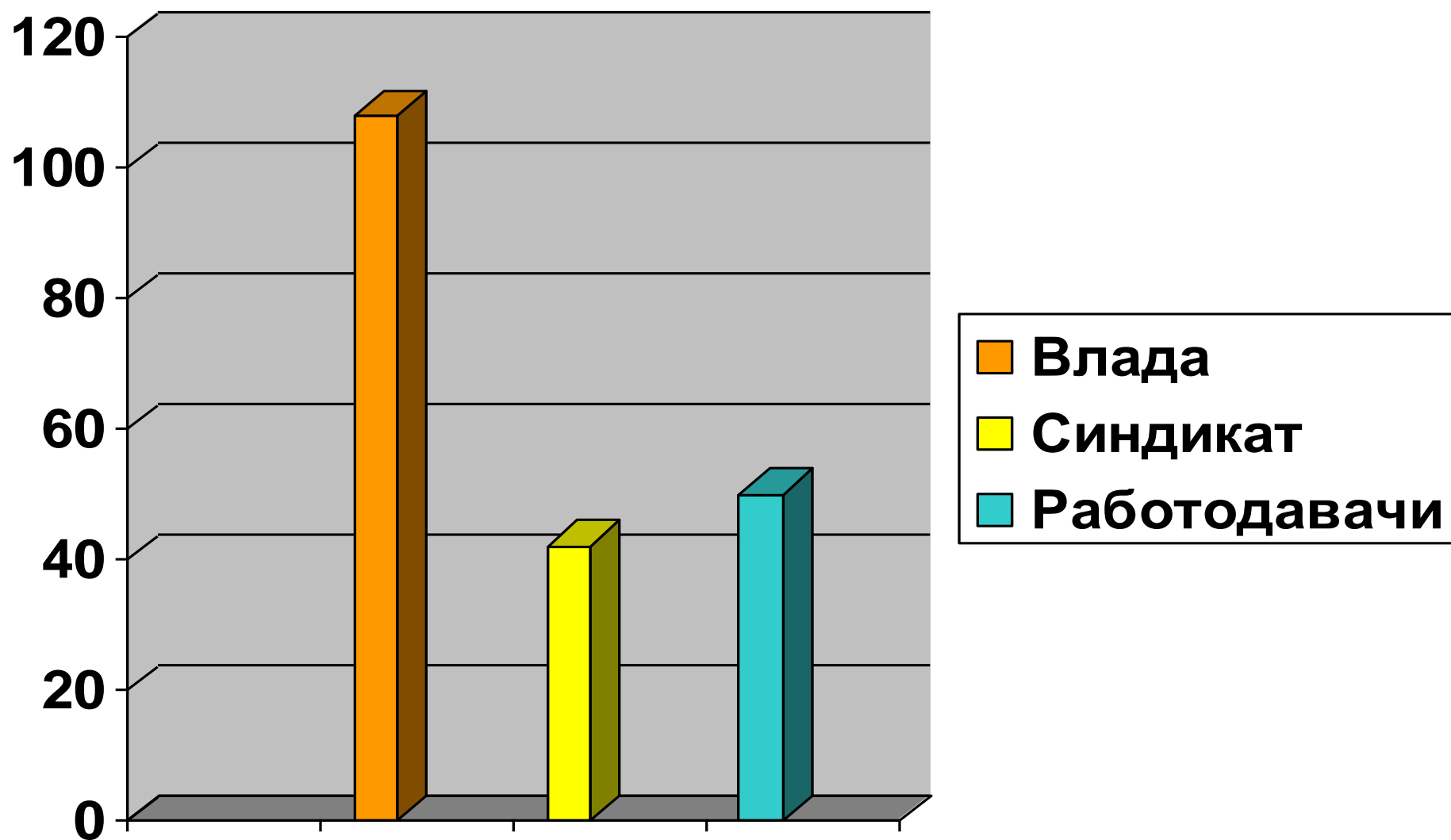
Хипотеза бр. 4. МОЌТА НА АКТЕРИТЕ ЗАВИСИ ОД КАДРОВСКАТА ПОЛИТИКА

- 2002 г. новоизбраниот Претседател на ССМ обелодени дека ќе воведи функција потпретседател на ССМ (стопанство –СМЕР и нестопанство-СОНК)
- Во 2006 г. Шефот на кабинетот го напушти ССМ, а на негово место не беше назначен-избран нов Шеф.
- 2008 г. со одењето во пензија на Генералниот секретар на ССМ, местото не беше пополнето.

Хипотеза бр.5. Моќта на актерите зависи од можноста за мобилизирање/солидарност

- Во 2000 и 2001 г. генер. штрајк на УПОЗ
- 2004 ген. штрајк на СОНК
- 2003 г. иницијатива за ген. штрајк во РМ (неуспешна)
- 2 идејни концепта за идниот развој на синдикатот (конзервативен и реформски)
- 2005 г. иницијатива за ген. штрајк во РМ (неуспешна)
- 2008 г. протест на ССМ (2000 учесници)
- 2009 г. протест на ССМ (1000 учесници-членови на семејствата на вработените)

РАНГИРАЊЕ НА МОЌТА (1990-2010)



Хипотеза бр.6: Моќта на актерите зависи од правната рамка

- **Уставот на РМ (право на КД)**
- **ЗРО (1993, 2005, 2009 Критериуми и Комисија за репрезентативност)**
- **Спогодба за формирање на ЕСС (1996 и 2010)**

мнозински модел (1993 – 2005)

репрезентативен модел (2005 - 2012)

Заклучоци за правната рамка

- 1. Правната рамка е релативно добра;
- 2. Правната рамка не влијае, односно не ја ограничува моќта на актерите (синдикатот)
- 3. Воведени се повеќе критериуми за репрезентативност на синдикатите и работодавачите
- 4. Недостаток е составот на Комисијата за репрезентативност

Хипотеза бр. 7: Моќта на актерите зависи од идеолошкиот профил на Владата (левица-десница)

- **Левица** (1992-1994; 1994-1998 и 2002-2006)
- **Десница** (1998-2002; 2006-2008 и 2008-2010; 2010-2012)
- **Алатка:** Гласачко досие на владите парламентарното мнозинство кон законите од економско-социјалната сфера кои влијаеле на колективното преговарање

ЛЕВИЦА

- **1995 Закон за 25-те најголеми загубари (ММФ и СБ)**
- **1997 Законот за извршување на буџетот (ММФ и СБ - се намали надоместокот за исхрана од 25 на 20% од просечната плата**
 - не се исплаќа К-15
 - се зголеми растојанието за превоз од 2 км на 2,5 км.

1997 Закон за исплата на плати и надоместоци (ММФ и СБ) К-15 се намали од 100% на 60% од основицата, отпремнината за пензионирање се намали од 3 на 2 просечни плати)

2003 и 2005 во ЗРО се пролонгира времетраењето на работниот однос од 2 на 3, односно на 4 години

2005 во ЗРО се укина правото на К-15, а правото да организира штрајк го има единствено синдикатот и др.

ДЕСНИЦА

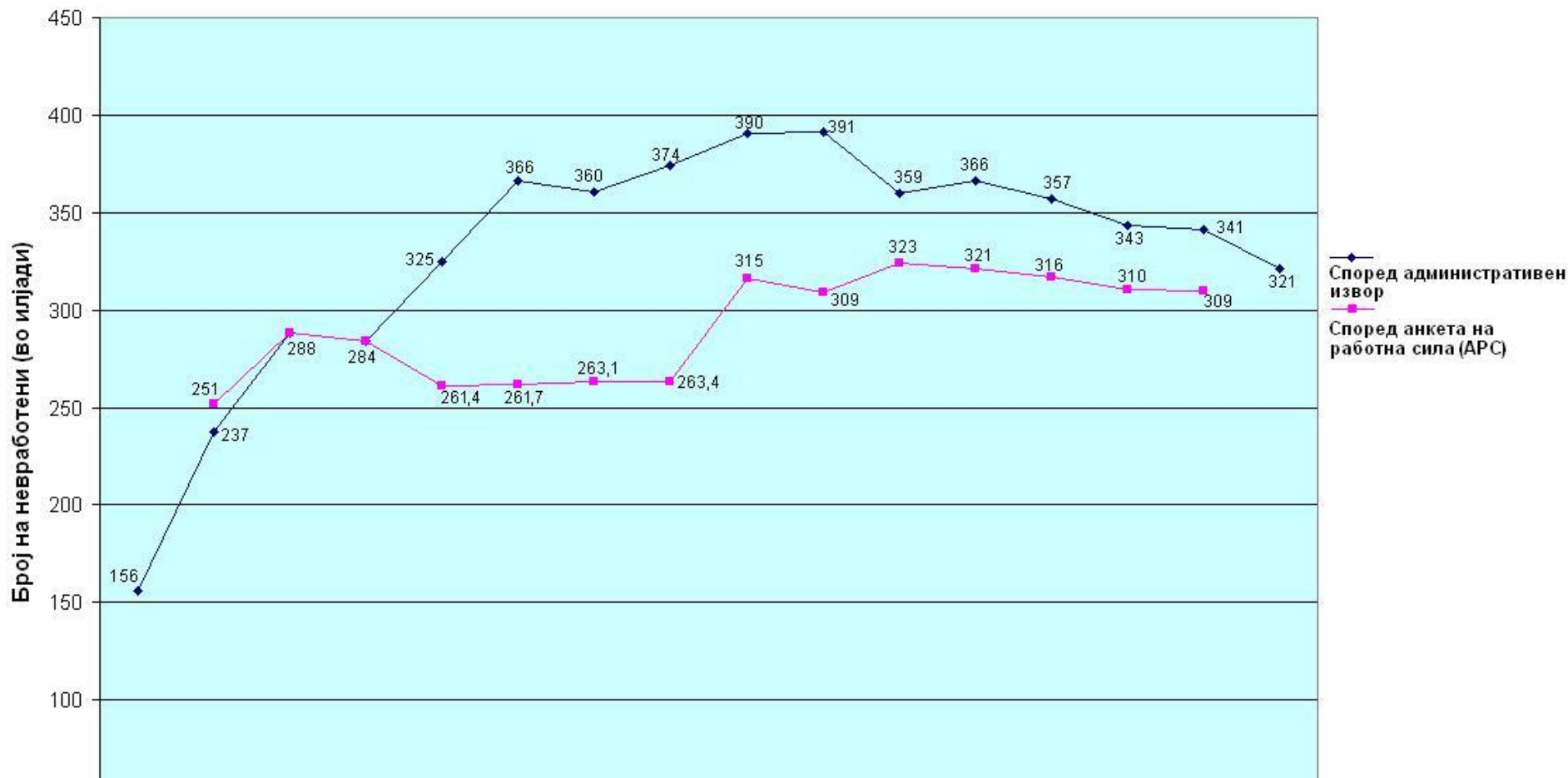
- 2000 г. измени и дополнувања на ЗРО со кои се ограничи задолжителниот к-тер на ГКД кои повеќе не се применуваат непосредно и задолжително на сите работници и работодавачи, туку само оние кои го склучиле односно во чие име е склучен КД
- 2001 г. со измените на ЗРО се вовеле институтот престанок на РО по потреба на Службата (4.000 технолошки вишок);
- 2008 г. Закон за празници (Денот на трудот се празнува 1 ден т.е. само Први Мај);
- 2008 г. измени на ЗРО (намалување на г.о. од 20-26 на 20 работни дена, укинување на забраната со која работникот не смее да работи во ноќна смена повеќе од 1 недела;
- 2009 г. се вовеле Комисија за репрезентативност составена од преставници на Владата наместо **ТРИПАРТИТНОСТ** и др.

Хипотеза бр. 8: Моќта на актерите зависи од политиките на меѓународните финансиски институции (ММФ и СБ)

- ☐ РМ има склучено 7 аранжмани со ММФ (1993-2005);
- ☐ Закон за работни односи (21 пат менуван)
- ☐ Закон за реструктурирање на 25-те загубари
- ☐ Закон за извршување на буџетот на РМ
- ☐ Закон за плати и надоместоци од плата
- ☐ Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (7 пати менуван)
- ☐ “Социјален партнер на Владата наместо Синдикатот беше ММФ”

Хипотеза бр. 9: Моќта на актерите (синдикатот) зависи од пазарот на трудот

- Графички приказ за движење на бројот на невработени во РМ (1996-2009) според методологија на Анкета на работна сила (АРС) и Административен извор (АВРМ)



ЗАКЛУЧОЦИ

- ☐ 1. Колективното преговарање во РМ има 2 периоди: 1994-2005 и 2006-2012:
- ☐ 2. Од 1990-2008 процесот на Колективното преговарање се поврзува со еден Синдикат (ССМ);
- ☐ 3. 1990-2004 субјект на Колективното преговарање беше Стопанската комора;
- ☐ 4. Од 1994-2005 КП во РМ имаше поголем динамика (2 ОКД, 34 ГКД и над 400 КДР (70% опфат на вработените); 2005 - 2012 (2 ОКД, 21 ГКД, 200 КДР со 35% опфатеност);
- ☐ 5. Моќта на синдикатот опаѓала во континуитет
- ☐ 6. Правната рамка континуирано се подобруваше (Комисија за репрезентативност);
- ☐ 7. Без разлика на идеологијата на партијата на власт КП се одвивало со проблеми, а правата на вработ. во континуитет се крателе (44 права);
- ☐ 8. Меѓународните финансиски институции со своите политики влијаеле на трудовата легислатива и КП а со тоа и на моќта на синдикатот;
- ☐ 9. Досега ЕСС нема дадено допринос во развојот на КП (2 седници)
- ☐ 10. Во услови на висока стапка на невработеност (над 30%);, Синдикатот заземаше дефанзивна стратегија - повеќе се залагаше да се зачуваат р.м., отколку да се бори за повисоки материјални права;
- ☐ 11. КП беше широка основа за афирмација на Синдикатот и Здруж. на работодавачи)
- ☐ 12. Во одделни ГКД се утврдени поголеми и пошироки права од Р.О.
- ☐ 13. КД во голема мера не се почитуваа, дури и од страна на државн. органи.
- ☐ 14. Синдикатот преземаше колективни акции за заштита на правата од КД, но резултатите беа половични;
- ☐ 15. КД одиграа конструктивна улога во развојот на СД-социјален мир.

ПРЕПОРАКИ

- ☐ 1. Во рамките на ЕСС да се формира посебна комисија, односно експертско тело за Колективно договарање;
- ☐ 2. Составот на Комисијата за репрезентативност да биде на трипартитна основа (се реализира);
- ☐ 3. Да се донесат посебни закони (lex specialis) : Закон за КД, Закон за Економско социјален совет, Закон за синдикат и Закон за штрајк;
- ☐ 4. ЕСС да донесе Национална стратегија за развој на колективното договарање (5-10 г.) и Акционен план за развој на КП (1-2 год.);
- ☐ 5. Во МТСП во рамките на Секторот за труд да се формира Одделение за Колективно договарање;
- ☐ 6. Да се формират Одбори на работодавачи во оние гранки и дејности каде што не постојат;
- ☐ 7. Во КД на сите нивоа да се утврди најниска плата, која ќе преставува цена на трудот за најнизок степен на сложеност;
- ☐ 8. Малите синдикати од стопанството да склучат Спогодба за здружување заради учество во склучување на КД на ниво на гранки и оддели;
- ☐ 9. Сите Синдикати пред секое отпочнување на КП треба да имаат заедничка стратегија за настап во однос на Работодавачите
- ☐ 10. Да се реформира синдикалното движење во РМ